

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	7Cdo/16/2022
Identifikačné číslo spisu:	8314208839
Dátum vydania rozhodnutia:	30.03.2023
Meno a priezvisko:	JUDr. Ivan Rumana
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2023:8314208839.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu Q. W., nar. XX.XX.XXXX, bývajúceho v N. č. XXX, právne zastúpeného JUDr. Františkom Svatuškom, advokátom so sídlom v Humennom Námestie Slobody č. 25, proti žalovanému MECOM GROUP, s.r.o., so sídlom v Humennom, na ul. Poľnej č. 4, IČO: 31735151, právne zastúpenému JUDr. Milanom Sedlákom, advokátom, Advokátska kancelária Olej Sedlák Dudášová Garančovský a spol. so sídlom v Košiciach, na ul. Kukučínovej č. 19, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, v konaní o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Prešove, č.k. 7CoPr/5/2020-410 zo dňa 29.04.2021, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Priznáva žalobcovi proti žalovanému nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Napadnutým rozsudkom Krajský súd v Prešove (ďalej „odvolací súd“) potvrdil rozsudok Okresného súdu Humenné č.k. 21Cpr/2/2014-350 zo dňa 25.09.2020 (ďalej „súd prvej inštancie“), ktorým súd určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovení § 63 ods.1, písm. b) Zákonníka práce zo dňa 28.05.2014 je neplatné. Súd prvej inštancie priznal žalobcovi náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100%. Odvolací súd priznal žalobcovi voči žalovanému náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

2. Odvolací súd z obsahu spisu zistil, že žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 28.02.2011 ako pracovník soliarne - kostič. Sporné medzi stranami sporu bolo, či došlo k platnému uzavretiu dohody o zmene druhu práce u žalobcu z pracovníka soliarne - kostič na pracovníka potravinárskej výroby - balenie. Napriek skutočnosti, že žalobca, ako aj svedkovia potvrdili, že žalobca nastúpil na nové pracovné zaradenie do baliarne, zo strany žalobcu bol predložený list zo dňa 21.11.2013 (č.l. 294 spisu) adresovaný žalovanému, kde žalobca oznámil žalovanému nesúhlas žalobcu s uzavretím

Dodatku č. 1 zo dňa 15.11. 2013 a 21.11.2013. Žalovaný bol teda uzrozumený s tým, že k žiadnej dohode o zmene pracovnej zmluvy v septembri roku 2013 medzi žalobcom a žalovaným konkludentným spôsobom nedošlo. Dňa 14.05.2014 bol vydaný príkazný list č. X/XXXX, na základe ktorého žalovaný rozhodol s účinnosťou od 29.05.2014 o znížení stavu (počtu) zamestnancov pracoviisko baličkárň vo výrobnom závode Humenné o dvoch zamestnancov. Medzi stranami sporu bola spornou otázka, či písomnosť označená ako skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v platnom znení bola doručená žalobcovi. Na tejto listine sa nachádzajú podpisy dvoch svedkov X. X. a X. M., ktoré potvrdzujú, že zamestnanec po oboznámení sa s obsahom odmietol výpoveď prevziať dňa 28.05.2014. Následky doručenia výpovede nastali v súlade s ust. § 38 Zákonníka práce odmietnutím jej prevzatia, čo potvrdili dvaja na tejto listine podpísaní svedkovia. Výpoveď bola doručená dňa 28.05.2014, pričom žaloba bola podaná ešte pred uplynutím výpovednej lehoty dňa 22.07.2014 a teda bola podaná včas.

3. Pokiaľ išlo o záver, podľa ktorého medzi stranami sporu nebola platne uzatvorená dohoda o zmene pracovných podmienok, a to ani konkludentne, s týmto sa odvolací súd stotožnil. Len zo skutočností, že žalobca začal v septembri roku 2013 vykonávať prácu ako pracovník potravinárskej výroby - balenie, nemožno vyvodit' jeho súhlas so zmenou pracovných podmienok. Takáto dohoda o zmene pracovných podmienok v septembri roku 2013 žalobcovi vôbec ponúknutá nebola. Podľa vyjadrenia samotného žalobcu, ale aj tvrdení svedkov Ing. E. V., Q. Z., F. Z., žalobca mal byť preradený na pracoviisko baličkárne. Taktiež svedok N. X. pracujúci v roku 2013 ako majster soliarne potvrdil, že žalobca bol zavolaný do kancelárie, kde bol informovaný o jeho preradení do baliarne. Za situácie, ak vo vzťahu k žalobcovi sa hovorilo o preradení a nie o zmene pracovných podmienok, je nepochybné, že žalobca musel nastúpiť na pracoviisko baličkárne. Nemožno od žalobcu ako bežného pracovníka vyžadovať, aby vedel posúdiť, či týmto preradením bolo myslené preradenie na inú prácu podľa ust. § 55 Zákonníka práce, alebo dohoda o zmene pracovných podmienok v súlade s ust. § 54 Zákonníka práce. Išlo pritom o dva rozdielne právne inštitúty. Kým pri dohode o zmene pracovných podmienok podľa ust. § 54 Zákonníka práce predpokladom pre platnosť a účinnosť takéhoto dojednania je požiadavka na dosiahnutie úplného konsenzu medzi subjektmi pracovného pomeru, preradenie na inú prácu v zmysle ust. § 55 Zákonníka práce predstavuje jednostranný právny úkon zo strany zamestnávateľa, ktorý má za následok zmenu druhu vykonávanej práce zamestnancom ako bola dohodnutá v podstatných náležitostiach pracovnej zmluvy, resp. vykonávanie dohodnutého druhu práce na inom mieste ako to, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce.

4. Ani následné správanie sa žalovaného po tom, čo žalobca začal vykonávať prácu pracovníka potravinárskej výroby - balenie, nepreukazuje existenciu dohody o zmene pracovných podmienok. Toto nasledujúce správanie je práve naopak dôkazom opaku. Dodatkom č. 1 k Pracovnej zmluve zo dňa 28.02.2011 zo dňa 15.11.2013 a Dodatkom č. 1 k Pracovnej zmluve zo dňa 28.05.2011 zo dňa 21.11.2013 žalovaný navrhol žalobcovi zmenu druhu práce na pracovník potravinárskej výroby - balenie s tým, že tieto dodatky sa uzatvárajú na dobu neurčitú a to s účinnosťou odo dňa 01.12.2013. Uvedené je len dôkazom toho, že sám žalovaný so zmenou pracovných podmienok žalobcu počítal až v budúcnosti, a to od 01.12.2013. Rozhodne takýto návrh dohody, ktorého účinky majú nastať až v budúcnosti, nemožno považovať za písomný doklad o už skôr uzavretej ústnej dohode. Žalobca návrh dohody o zmene pracovných podmienok neprijal a nepodpísal a teda medzi stranami sporu nedošlo k platnému a účinnému uzatvoreniu dohody o zmene pracovných podmienok.

5. Odvolací súd uviedol, že výpoveď z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce môže zamestnávateľ dať iba zamestnancovi pracujúcemu na zrušenom pracovnom mieste (funkcii), nie však inému zamestnancovi, ktorého pracovného miesta (funkcie) sa písomne rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov výslovne nedotýka. V takom prípade neplatí zásada, že o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočným, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Zásada, že o výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje zamestnávateľ, sa použije len v prípade, že došlo k zrušeniu takého pracovného miesta (funkcie) alebo určitého počtu takýchto pracovných miest, kde niekoľko zamestnancov je zaradených na tom istom (podobnom) pracovnom mieste (funkcie).

6. Odvolací súd aj súd prvej inštancie dospeli k záveru, že medzi stranami sporu nedošlo k platnej zmene pracovnej zmluvy, a preto v čase, keď bola žalobcovi daná výpoveď, tento nebol zaradený na pracovisku baličkárne, a preto nemohol byť na tomto pracovisku ani považovaný za nadbytočného a organizačná zmena na základe príkazu č. 4/2014 zo dňa 14.05.2014 sa ho nedotýkala. Súd prvej inštancie preto správne určil, že výpoveď daná žalobcovi je neplatná a odvolací súd napadnutý rozsudok potvrdil.

7. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný v zastúpení advokátom včas dovolanie z dôvodov podľa ustanovenia § 420, písm. f) CSP s tým, že súd nesprávnym procesným postupom mu znemožnil ako strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

Dovolanie podľa § 420 písm. f) CSP

8. Dovolateľ namietal, že odvolací súd sa vôbec nezaoberal procesným postupom, procesnými námietkami a odvolacími dôvodmi, týkajúcimi sa procesného postupu súdu prvej inštancie v konaní a možnosti uplatnenia práv žalovaného, t. j. dovolateľa. Rozhodnutie, ktoré je napádané, vzhľadom k tomu nie je možné ani preskúmať, tým došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Odvolací súd sa celým radom odvolacích námietok (dôvodov) vôbec nezaoberal a neuviedol dôvody, prečo tieto námietky nebral do úvahy. Rozhodnutie súdu, ktoré je napádané týmto postupom súdu, ktorý sa nevysporiadal procesne so všetkými namietanými dôvodmi, nie je presvedčivé, ale najmä preskúmateľné len potvrdzuje, že došlo k porušeniu práv žalobcu, ktorý má práva uvedené v článkoch základných princípov CSP. Súd prvej inštancie mal svojim úkonom z uvedeného dôvodu podanie odmietnuť a nie postupovať podľa ust. § 160 a poučovať účastníka v zmysle ust. § 160 ods.3 písm. c) CSP, keďže žalobca bol zastúpený advokátom. Odvolací súd, z akejkoľvek argumentácie či zdôvodnenia uvedenú vadu vyhodnotil tak, že nie je možné sa stotožniť s tvrdením žalovaného dovolateľa. Dovolateľ namietal, že žaloba nebola podaná v prekluzívnej lehote, pretože táto bola „riadne“ a včas podaná žalobou zo dňa 10. doručenou dňa 22. 07. 2014, keďže žalobca sa, bez akýchkoľvek pochybností, domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného, ktorá mu však v tom čase doručená ani nebola.

9. Nepresvedčivá a hmotnému právu a vykonanému dokazovaniu nezodpovedajúca je právna argumentácia a právne závery prvoinštančného súdu, ktoré bez akéhokoľvek presvedčivého dôvodu si osvojil súd odvolací. Odvolací súd, bez akejkoľvek právnej argumentácie, či presvedčivého zdôvodnenia a podloženia dôkazmi, vec ustálil tak, že v danom prípade išlo o jednostranné prevedenie na inú prácu, i keď žalobca uvedený, bez predchádzajúcich námietok, začal tvrdiť po uplynutí takmer troch mesiacov výkonu dohodnutej práce. Uvedená otázka mala zásadný vplyv v ďalšom období, zhruba po pol roku pri reorganizácii výroby presunutí časti výrobného procesu do vylúčenej spoločnosti pôvodne Mäsokombinátu Hrádok do závodu Lučenec, kedy sa časť zamestnancov z uvedeného dôvodu stala nadbytočnou. Žalovaný tvrdil aj preukázal, že žalobca dohodol zmenu pracovnej zmluvy. Žalobca tvrdil po troch mesiacoch výkonu práce, ktorú ani nereklamoval, že bol jednostranne a v rozpore so zákonom, prevedený na inú než dohodnutú prácu (druh práce sa ani nemenil, len pracovisko, prevádzka sa zmenila).

10. Podľa záverov súdu prvej inštancie ktoré si osvojil aj odvolací súd výpoveď môže byť zamestnávateľom daná iba zamestnancovi na zrušenom pracovnom mieste nie však inému zamestnancovi ktorého pracovného miesta (funkcie) sa písomné rozhodnutie zamestnávateľ nedotýka. V takomto prípade neplatí zásada, že o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať, pretože zásada, že o výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje zamestnávateľ sa použije len v prípade, že došlo k zrušeniu takého pracovného miesta (funkcie) alebo určitého počtu takýchto pracovných miest kde niekoľko zamestnancov je zaradených na tom istom (podobnom) pracovnom mieste (funkcii.)

11. Nemožno akceptovať ani právne a procesne nesprávnym postupom súdu ničím nedoložený záver súdu o neúčinnnej dohode o zmene pracovných podmienok, nakoľko aj dohoda o pracovných podmienkach nebola vyhotovená písomne ale dohodnutá ústne, ba dokonca aj konkludentne, môže byť dohodou platnou a účinnou, s ohľadom na ust. § 17 ods. 2 Zákonníka práce tejto časti je rozhodnutie odvolacieho súdu úplne s citovaným ustanovením hmotnoprávneho predpisu. Žalobca nežiadal a ani procesne nenavrhol posúdiť, a to ani ako otázku predbežnú, platnosť, resp. neplatnosť dohody o pracovných podmienkach. Súd je viazaný návrhom a posudzoval niečo, čo nikto nenavrhol.

12. Namietal, že sudy mali a museli vychádzať z dôkazov aj v konaní na Okresnom súde Humenné č.k. 11Cpr/4/2013.

13. V zmysle dôkazov je nespochybniteľné, že časový úsek od (iba laicky a účelovo žalobcom tvrdeného jednostranného) „preradenia“ na inú prácu (lebo zo skutkových okolností je jednoznačne vyvoditeľný fakt, že došlo k dohode o zmene pracovných podmienok), je potrebné posudzovať v kontexte všetkých dôkazov aj samostatne tak, že došlo k zmene pracovných podmienok dohodou, a to aj napriek len žalobcom iba tvrdenej jeho vlastnej domnienke jednostranného „preradenia“ v zmysle § 55 ods. 4 ZP, (pretože nik iný to takto nevnímal), a teda ak by sa aj pripustil tento svojský záver odvolacieho súdu o dodatočnom „opačnom správaní“ odvolateľa pri podpise dodatku, tak aj tak nič to nemení na skutočnosti, že došlo k organizačnej zmene (rozhodnutí o nadbytočnosti), táto bola prerokovaná so žalobcom, bola mu ponúknutá iná pre neho vhodná práca a tento súhlasil s touto dohodou (ústne, popr. konkludentne), preto ju aj vykonával, a preto sa nemožno sporiť o tom, že šlo o dohodu platnú a účinnú a plnenú. Po dohode o zmene pracovných podmienok, k dohode o zmene mzdových podmienok, tak došlo, nakoľko tieto obsahuje vnútorný mzdový predpis, a nič to nemení na tom, že k dohode došlo ústne, resp. konkludentne, v časti týkajúcej sa zmeny pracovnej pozície (druhu práce). Dohodnutie si zmeny mzdových podmienok je bez právnej relevancie, nakoľko ich upravuje vnútorný mzdový predpis. Ak mal žalobca dojem, že by zarábala menej, mohol si to uplatniť v samostatnom konaní (pretože mzdové nároky mu boli vyplácané), ale to nič nemení na ústnej, resp. konkludentnej dohode o zmene pracovných podmienok čo do druhu práce, pretože táto vyplýva z radu iných dôkazov. Ide totiž (a vyplýva to opäť z dôkazov - výsluch prokuristu) o dve samostatné dohody o zmene pracovných podmienok, ktorý si zámerne v prospech svojho rozhodnutia zmiešal odvolací súd, (kedy prvá sa týka zmeny druhu práce a druhá sa týka zmeny mzdy). Odvolací súd si to zrejme neuvedomil. A takto potom neexistuje žiadny, ani podporný, dôkaz pre takýto svojský záver odvolacieho súdu o nepredložení, nepodpísaní dohody o zmene a tým jej absencii a z toho vyplývajúcej následnej neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, či dokonca o nejakom dodatočnom správaní dovolateľa, ktorý by preukázal opak. Ide, pri takomto závere, len o odvolacím súdom, z kontextu výpovedí a časových a vecných súvislostí vytrhnutých momentov, a nie o riadne ustálenie skutkového stavu a právne akceptovateľné posúdenie veci.

14. Dovolateľ navrhoval, aby dovolací súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, alebo, aby napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalobu zamietne.

15. Žalobca v zastúpení advokátom vo vyjadrení zo dňa 16.09.2021 k dovolaniu žalovaného uviedol, že všetky tvrdenia právneho zástupcu dovolateľa sú irelevantné, pretože okresný súd ako aj krajský súd zhodne rozhodli, že výpoveď zo dňa 28.05.2014 je neplatná z dôvodu absencie dohody o zmene pracovných podmienok. Rozhodnutie o organizačnej zmene sa žalobcu nedotýka, pretože žalobca nebol na pozícii, ktorej sa organizačná zmena týkala, resp. nebol zaradený platne, takže potom je skončenie pracovného pomeru výpoveďou neplatné.

16. Žalobca nepodpísal dodatok o zmene pracovných podmienok, pretože s tým nesúhlasil, aj keď nastúpil do práce. Dovolateľ tvrdí, že žalobca súhlasil so zmenou pracovnej zmluvy konkludentne, pretože išiel pracovať na stredisko baličkareň. Žalovaný predvolal žalobcu na personálne oddelenie dňa 21.11.2013 a predložil žalobcovi návrh dodatku č. 1 zo dňa 15.11.2013 a zo dňa 21.11.2013 k pracovnej zmluve k akceptácii. Tieto dodatky žalobca odmietol podpísať. Žalobca listom, zo dňa 21.11.2013 oznámil prostredníctvom právneho zástupcu, žalovanému, svoj nesúhlas s uzavretím

dodatku č. 1 zo dňa 15.11.2013 a zo dňa 21.11.2013. Z toho vyplýva, že žalovaný bol uzrozumený s tým, že k žiadnej dohode nedošlo a žalobca písomne požiadal žalovaného, aby ho ďalej zamestnával podľa platnej pracovnej zmluvy. To vyplýva aj zo zápisu z prerokovania organizačnej zmeny s dotknutým zamestnancom zo dňa 11.09.2013, „že si to ešte rozmyslí, a dňa 12.09.2013 sa vyjadrí, či ponúkanú prácu prijme.“

17. Ďalej uviedol, že žalovaný ako zamestnávateľ, je v tomto prípade „silnejšou stranou“ pracovnoprávneho vzťahu. Všetky tvrdenia právneho zástupcu dovolateľa sú irelevantné, pretože okresný súd ako aj krajský súd zhodne rozhodli, že výpoveď zo dňa 28.05.2014 je neplatná z dôvodu absencie dohody o zmene pracovných podmienok. Rozhodnutie o organizačnej zmene sa žalobcu nedotýka, pretože žalobca nebol na pozícii, ktorej sa organizačná zmena týkala, resp. nebol zaradený platne, takže potom je skončenie pracovného pomeru výpoveďou neplatné.

18. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP), po zistení, že dovolanie podala včas strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), preskúmal vec a dovolanie odmietol podľa § 447, písm. f) CSP, pretože nebolo odôvodnené prípustnými dovolacími dôvodmi. Stručné odôvodnenie (§ 451 ods. 3 veta prvá CSP) rozhodnutia dovolacieho súdu je uvedené v nasledovných bodoch.

Dovolanie podľa § 420, písm. f) CSP

19. Podľa § 420, písm. f) zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok („CSP“) dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

20. Dovolací súd poukazuje na to, že dovolanie je mimoriadnym opravným prostriedkom. Kvalita dovolacích dôvodov musí byť na strane dovolateľa tak závažná, že ich opis vyvoláva dôvodné pochybnosti o porušení práva na spravodlivý proces. Ustanovenie § 420 písm. f) CSP zakladá prípustnosť a zároveň dôvodnosť dovolania v tých prípadoch, v ktorých miera porušenia procesných práv strany nadobudla intenzitu porušenia jej práva na spravodlivý proces. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle tohto ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj ústavnému procesnoprávnemu rámcu, a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavne zaručených procesných práv spojených s uplatnením súdnej ochrany práva. Tvrdenia o nesprávnom právnom posúdení zisteného skutkového stavu, v zásade nemožno právne kvalifikovať ako dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP, pokiaľ nedosahujú intenzitu nepreskúmateľnosti, t.j. takú vadu, ktorá neumožňuje dovolaciemu súdu pochopiť spôsob, akým dospel súd nižšieho stupňa k svojmu záveru. V danom prípade sú napadnuté rozhodnutia riadne odôvodnené vo vzťahu k právnomu názoru, ktorý súdy vo veci zaujali. Iný právny názor žalobcu na daný skutkový stav preto dovolací súd nevyhodnotil ako relevantný dovolací dôvod vo vzťahu k § 420, písm. f) CSP, ktorý možno hodnotiť aj ako predsieň konania o ústavnej sťažnosti podľa čl. 127 Ústavy SR. Intenzita dôvodov nesprávneho právneho posúdenia veci by musela dosiahnuť relevantnosť dôvodov porušenia práva na spravodlivý proces. V danom prípade súd prvej inštancie a aj odvolací súd argumentačne vyčerpali predmet sporu a dovolací súd iba poukazuje na ich vecne správne závery, že žalobca návrh dohody o zmene pracovných podmienok neprijal a nepodpísal a teda medzi stranami sporu nedošlo k platnému a účinnému uzatvoreniu dohody o zmene pracovných podmienok. Prejav vôle zamestnanca bol výslovný. Podľa § 54 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení účinnom ku dňu výpovede 28.05.2014 dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. To malo za dôsledok, že žalobca sa formálne právne nestal súčasťou organizačnej zložky na ktorej došlo k zrušeniu pracovných miest a následným výpoveďami, daných podľa § 63 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce.

21. Dovolací súd konštatuje, že výpoveď z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce

môže zamestnávateľ dať iba zamestnancovi pracujúcemu na zrušenom pracovnom mieste (funkcii), podľa platne zmluvne dohodnutého druhu práce a miesta výkonu práce, nie však inému zamestnancovi, ktorého pracovného miesta (funkcie) sa písomne rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov výslovne nedotýka, a to vzhľadom na obsah platnej pracovnej zmluvy.

22. Najvyšší súd Slovenskej republiky rozhodnutie o nároku na náhradu trov konania o dovolaní neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP).

23. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.